

7.Стэнли Фостер Рид, Александра Рид Лажу. Искусство слияний и поглощений. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 960 с.

8.Уоррен Баффет. Эссе об инвестициях, корпоративных финансах и управлении компаниями. – М: Альпина, 2005. – 268 с.

9.Козаченко Г.В., Пономарев В.П., Ляшенко О.М.Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.

Получено 19.12.2007

УДК 658.512.62

М.М.НОВІКОВА, канд. екон. наук

Харківський національний економічний університет

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Вдосконалено методику визначення трудового потенціалу промислового підприємства, оснований на формалізації характеристик персоналу та умов їхньої реалізації в процесі трудової діяльності.

Сучасне промислове підприємство є соціально-економічною системою, що обумовлено наявністю взаємопов'язаних напрямків його діяльності, тому її можна представити, з одного боку, у вигляді загальних і локальних, агрегованих і деталізованих, імовірнісних і детермінованих моделей, а з іншого – нормативних і дескриптивних моделей. При цьому промисловому підприємству властиві деякі особливості, що визначають специфіку моделювання його соціально-економічної системи. Важливою особливістю промислового підприємства є наявність у нього трудового потенціалу, який певною мірою визначає ефективність досягнення цілей діяльності та функціонування господарюючого суб'єкта. Визначення рівня розвитку трудового потенціалу промислового підприємства потребує вдосконаленої методики, яка враховує не тільки особливі трудові якості персоналу, але й умови їхньої реалізації.

Питаннями методологічного забезпечення управління трудовим потенціалом підприємства займаються багато вчених [2-8], але досі не існує методики визначення трудового потенціалу, що оснований на поєднанні особистих якостей персоналу та умов їхньої реалізації з метою досягнення оптимальних виробничо-господарських результатів функціонування промислового підприємства, тому метою статті є узагальнення та вдосконалення існуючих методик визначення трудового потенціалу промислового підприємства. Досягнення цієї мети потребує вирішення наступних завдань: розробити алгоритм визначення трудового потенціалу підприємства; обґрунтувати зміст його складових; удосконалити систему показників трудового потенціалу підприємства з їх формалізацією. Існують певні труднощі щодо реалізації алгоритму,

наведеного на рисунку, що пов'язано з формалізацією показників трудового потенціалу персоналу та умов його реалізації.



Схема алгоритму визначення та оцінювання трудового потенціалу підприємства

Перший блок алгоритму передбачає формулювання мети, яка полягає в необхідності визначення рівня розвитку трудового потенціалу підприємства та його оцінювання, для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на оптимізацію трудового потенціалу. Це дозволяє найкращим способом досягати заплановані цілі функціонування підприємства в певному періоді за рахунок ефективного використання трудового фактора. Відомо, що в ринкових умовах господарювання головна мета діяльності будь-якого підприємства полягає в отриманні максимально можливого прибутку. Сукупність основних напрямків діяльності господарюючого суб'єкту мають бути настільки гармонічно пов'язані, щоб забезпечити досягнення головної мети ефективним шляхом, що передбачає отримання запланованого результату при мінімально допустимій витраті ресурсів. При цьому доцільно розглядати два основних види ресурсів: трудовий і матеріальний. Трудовий ресурс має реалізовуватися через використання трудового потенціалу підприємства, а матеріальний – через використання фінансових, матеріально-технічних, інформаційних і часових ресурсів. Таким чином, метою визначення та оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу підприємства є отримання достовірних результатів, що мають стати основою для розробки, обґрунтування, прийняття та реалізації адміністративно-управлінських рішень, спрямованих на забезпечення головної мети функціонування сучасного підприємства.

Зміст *другого блоку* алгоритму полягає в обґрунтованому виборі сукупності показників, за якими можна визначити трудовий потенціал підприємства та формування системи показників, тобто їх узгодження та взаємозв'язок. Враховуючи існуючі методи формалізації показників, які характеризують трудовий потенціал підприємства, вдосконалено систему показників, наведену в таблиці [2]. За рівнем особистих якостей, які мають відношення до трудової діяльності, кандидати на вакантні посади мають оцінюватися на етапі набору та відбору персоналу, а також доцільно оцінювати персонал підприємства шляхом психологічного тестування. Це дозволить враховувати особисті якості працівників, що впливають на рівень розвитку трудового потенціалу підприємства.

Умови праці визначаються сукупністю факторів виробничого середовища і процесу праці, що впливає на здоров'я та працездатність персоналу під час трудового процесу. Умови праці на підприємстві формуються під впливом технічних та організаційних факторів, що безпосередньо впливають на формування матеріальних елементів умов праці на робочих місцях, у цехах та на підприємстві в цілому. Це можуть бути: засоби праці, предмети праці та її продукція, технологічні

Система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства

Показники	Формалізований вид	Умовні позначки
1	2	3
<i>Характеристика трудового потенціалу працівників підприємства</i>		
К – середньорічна кількість працівників підприємства	$\frac{\Phi_{\text{ч}}}{N_{\text{ч}}}$	$\Phi_{\text{ч}}$ – фактична чисельність працівників підприємства; $N_{\text{ч}}$ – нормативна чисельність працівників підприємства
СВ – статеві-віковий склад працівників підприємства	$K_{\text{ж}} \left(\frac{K_{\text{ч}}}{K} \right);$ $K_{\text{в}} \left(\frac{K_1}{K}, \frac{K_2}{K}, \frac{K'_3}{K}, \frac{K'_4}{K} \right)$	$K_{\text{с}}$ – коефіцієнт, що характеризує укомплектованість персоналу за статтю; $K_{\text{в}}$ – коефіцієнт, що характеризує укомплектованість персоналу за віком; $K_{\text{ж}}$ – кількість працівників жінок; $K_{\text{ч}}$ – кількість працівників чоловіків; K_1 – кількість працівників підприємства у віці до 29 років; K_2 – кількість працівників підприємства у віці від 30 до 45 років; K'_3 – кількість працівників (чоловіків) підприємства у віці від 46 до 60 років; K'_4 – кількість працівників (жінок) підприємства у віці від 46 до 55 років; K – середньорічна кількість працівників підприємства
КС _п – кадровий склад підприємства	$K_{\text{сп}} (K_{\text{а}}, K_{\text{в}}, K_{\text{д}});$ $K_{\text{ау}} = \frac{K_{\text{ауп}}}{K};$ $K_{\text{в}} = \frac{K_{\text{вп}}}{K};$ $K_{\text{д}} = \frac{K_{\text{дп}}}{K}$	$K_{\text{ауп}}$ – кількість адміністративно-управлінського персоналу; $K_{\text{вп}}$ – кількість виробничого персоналу; $K_{\text{дп}}$ – кількість допоміжного персоналу; $K_{\text{ау}}$ – питома вага адміністративно-управлінського персоналу в загальній чисельності персоналу підприємства; $K_{\text{в}}$ – питома вага виробничого персоналу в загальній чисельності персоналу підприємства; $K_{\text{д}}$ – питома вага допоміжного персоналу в загальній чисельності персоналу підприємства
ОХ _п – освітні характеристики робітників	$O_{\text{Хп}} (ПВ_{\text{во}}, ПВ_{\text{со}}; ПВ_{\text{зо}});$	$ПВ_{\text{во}}$ – питома вага працівників підприємства, які мають вищу освіту; $ПВ_{\text{со}}$ – питома вага працівників, які мають середню спеціальну освіту;

Продовження таблиці

1	2	3
підприємства	$ПВ_{во} = \frac{K_{во}}{K};$ $ПВ_{осо} = \frac{K_{осо}}{K};$ $ПВ_{зо} = \frac{K_{зо}}{K}$	$ПВ_{зо}$ – питома вага працівників, які мають середню загальну освіту; $K_{во}$ – кількість працівників підприємства, які мають вищу освіту; $K_{осо}$ – кількість працівників, які мають середню спеціальну освіту
$ПКС_{п}$ – професійно-кваліфікаційний склад працівників підприємства	$ПКС_{п} (РВ_i; РВ_j);$ $РВ_i = \frac{K_{пi}^ф}{K_{пi}^н};$ $РВ_j = \frac{K_{пj}^ф}{K_{пj}^н}$	$РВ_i$ – рівень відповідності фактичної кількості працівників, які мають і-ту спеціальність, нормативній; $РВ_j$ – рівень відповідності фактичної кількості працівників, які мають j-ту професію, нормативній; $K_{пi}^ф$ – фактична кількість працівників підприємства, які мають і-ту спеціальність; $K_{пi}^н$ – нормативна кількість працівників підприємства, які мають і-ту спеціальність; $K_{пj}^ф$ – фактична кількість працівників підприємства, які мають j-ту професію; $K_{пj}^н$ – нормативна кількість працівників підприємства, які мають j-ту професію; $K_{пj}^н$ – нормативна кількість працівників підприємства, які мають j-ту професію
$ДП_{п}$ – рівень кваліфікації працівників, обумовлений досвідом роботи	$ДП_{п} (ПВ_{пi}; ПВ_{пj}; ПВ_{пi20}; ПВ_{пj20}; ПВ_{пiназ30})$	$ПВ_{пi}$ – питома вага персоналу, який не має досвіду роботи; $ПВ_{пj}$ – питома вага персоналу, який має досвід роботи до 3-х років; $ПВ_{пi20}$ – питома вага персоналу, який має досвід роботи до 10 років; $ПВ_{пj20}$ – питома вага персоналу, який має досвід роботи до 20 років; $ПВ_{пiназ30}$ – питома вага персоналу, який має досвід роботи до 30 років; $ПВ_{пiназ30}$ – питома вага персоналу, який має досвід роботи понад 30-ти років

Продовження таблиці

1	2	3
<p>$РП_{II}$ – рівень творчої активності та інтелектуального розвитку працівників підприємства</p>	$РП_{II} = \frac{K_{II}^{IP}}{K}$	<p>K_{II}^{IP} – кількість працівників підприємства, які мають результати інноваційної діяльності в певному періоді</p>
<p>$СЗ_{II}$ – стан здоров'я працівників підприємства</p>	$СЗ_{II} = \frac{K_{II}^{ПХ}}{K}$	<p>$K_{II}^{ПХ}$ – кількість працівників підприємства, які в періоді, що досліджується, були відсутні на робочих місцях внаслідок хвороби</p>
<p>$РОЯ_{II}$ – рівень розвитку особистих якостей працівників підприємства, що мають відношення до трудової діяльності</p>	<p>$РОЯ_{II} (РП_{II}; РВСП_{II}; РОВ_{II}; РКР_{II})$</p>	<p>$РП_{II}$ – рівень працездатності працівника визначається, в першу чергу, його станом здоров'я; $РВСП_{II}$ – рівень відповідальності сумлінності й порядності працівника; $РОВ_{II}$ – рівень організованості та вимогливості до себе працівника; $РКР_{II}$ – рівень культурного розвитку працівника</p>
<p><i>Умови реалізації трудового потенціалу працівників підприємства</i></p>		
<p>$РОП_{II}$ – рівень оплати праці працівників підприємства</p>	<p>$РОП_{II} (З_1; З_2; З_3; З_4);$</p> $З_1 = \frac{K_{II}^{МЗП}}{K};$ $З_2 = \frac{K_{II}^{ПМ}}{K};$ $З_3 = \frac{K_{II}^{СЗП}}{K};$ $З_4 = \frac{K_{II}^{ВСЗП}}{K}$	<p>$K_{II}^{МЗП}$ – кількість працівників підприємства, які отримують заробітну плату на рівні офіційно встановленого мінімального рівня; $K_{II}^{ПМ}$ – кількість працівників підприємства, які отримують заробітну плату на рівні офіційно встановленого прожиткового мінімуму для працездатного населення; $K_{II}^{СЗП}$ – кількість працівників підприємства, які отримують заробітну плату на рівні середньомісячної в країні (регіоні); $K_{II}^{ВСЗП}$ – кількість працівників підприємства, які отримують заробітну плату на рівні вище за середній у країні (регіоні)</p>

Продовження таблиці

1	2	3
РОРМ _П – рівень оснащення робочих місць	РОРМ _П (ПВ _{РМ1} ; ПВ _{РМ2} ; ПВ _{РМ3})	ПВ _{РМ1} – питома вага робочих місць, оснащених на рівні вище світових стандартів; ПВ _{РМ2} – питома вага робочих місць, оснащених на рівні світових стандартів; ПВ _{РМ3} – питома вага робочих місць, оснащених нижче рівня світових стандартів
ОП _П – система охорони праці	$ОП_{П} = \prod_{i=1}^n \frac{\Phi_i}{H_i}$	$\frac{\Phi_i}{H_i}$ – співвідношення фактичного значення показника, що характеризує частину сферу охорони праці на підприємстві, та нормативного; i – частинна сфера охорони праці на підприємстві, $i = 1, \dots, n$; n – кількість часових сфер охорони праці на підприємстві
СС _{ПР} ^{***} – стан соціальної сфери на підприємстві	$СС_{ПР} = \prod_{j=1}^m \frac{СОП_j^{\Phi}}{СОП_j^N}$	СОП _j ^Φ – фактична соціальна забезпеченість одного працюючого соціальними благами та послугами; СОП _j ^N – нормативна соціальна забезпеченість одного працюючого соціальними благами та послугами
МПК _К – морально-психологічний клімат у колективі (рівень корпоративної культури)	МПК _К (К _К ^t ; СВ _К ^t ; ДК _Φ); $СВ_{К}^t = \frac{К_{К'}^{\Phi}}{К_{К}^t}$	К _К ^t – потенціальна загальна кількість конфліктів, які можуть виникати в колективі у певному періоді; СВ _К ^t – співвідношення конфліктів, що фактично виникли в певному періоді, та потенціальна загальна кількість конфліктів у цьому періоді; ДК _Φ – динаміка конфліктів, які виникли в колективі в певному періоді. Систему моральних цінностей, яка культивується в колективі, та практичне дотримання цих цінностей можна виявити на основі проведення та обробки результатів соціологічних опитувань працівників
ПР _П – стан професійної ротації працівників	ПР _П (ПВ _{ПР}); $ПВ_{ПР} = \frac{К_{П}^P}{K}$	ПВ _П – питома вага працівників, які мали професійне просування по службі в певному періоді; К _П ^P – кількість працівників, які мали професійне просування по службі в певному періоді; К – середньорічна кількість працівників підприємства

Продовження таблиці

1	2	3
ІПК _{пр} – підготовка та перепідготовка кадрів	$\text{ІПК}_{\text{пр}} (\text{І}_{\text{пк}}; \text{І}_{\text{пкк}}; \text{Ф}_{\text{пк}}; \text{Ф}_{\text{пкк}});$ $R_{\text{пк}} = \frac{\text{Ф}_{\text{пк}}}{\text{І}_{\text{пк}}};$ $R_{\text{пкк}} = \frac{\text{Ф}_{\text{пкк}}}{\text{І}_{\text{пкк}}}$	$\text{І}_{\text{пк}} - \text{кількість працівників підприємства, які мають пройти планову підготовку кадрів}; \text{І}_{\text{пкк}} - \text{кількість працівників підприємства, які мають пройти планову перепідготовку кадрів}; \text{Ф}_{\text{пк}} - \text{кількість працівників підприємства, які фактично пройшли підготовку кадрів у певному періоді}; \text{Ф}_{\text{пкк}} - \text{кількість працівників підприємства, які фактично пройшли перепідготовку кадрів у певному періоді}; R_{\text{пк}} - \text{рівень підготовки кадрів на підприємстві}; R_{\text{пкк}} - \text{рівень перепідготовки кадрів на підприємстві}$
ВФРЧ – ефективність використання фонду робочого часу	$\text{ВФРЧ} (\text{ПВ}_{\text{ф}}^t; \text{ПВ}_{\text{п}}^t);$ $\text{ПВ}_{\text{ф}}^t = \frac{\text{ФВРЧ}^t}{\text{НВРЧ}^t};$ $\text{ПВ}_{\text{п}}^t = \frac{\text{НРЧ}_{\text{п}}^t}{\text{НРЧ}_{\text{з}}^t}$	$\text{ПВ}_{\text{ф}}^t - \text{питома вага фактично використаного фонду робочого часу} (\text{ФВРЧ}^t) \text{ у нормативному (НВРЧ}^t) \text{ в періоді } t; \text{ПВ}_{\text{п}}^t - \text{питома вага невідпрацьованого робочого часу з поважних причин (НРЧ}_{\text{п}}^t) \text{ у загальному невідпрацьованому робочому часі (НРЧ}_{\text{з}}^t) \text{ в періоді } t$
СТВ _{пр} – рівень розвитку соціально-трудових відносин	Визначається та оцінюється на основі соціологічних опитувань працівників підприємства	
ЕАУ _{пр} – ефективність адміністративного управління на підприємстві	$\text{ЕАУ}_{\text{пр}} = \frac{\text{ЧП}}{\text{ВУАУ}_{\text{пр}}}$	$\text{ЧП} - \text{чистий прибуток, отриманий у певному періоді}; \text{ВУАУ}_{\text{пр}} - \text{витрати на утримання адміністративно-управлінського персоналу в певному періоді}$

Примітка: * – наявність результатів інноваційної діяльності працівників мають визначати та оцінювати їх практичну значність в разі впровадження в діяльність підприємства експерти.

** – Веселитня організація охорони здоров'я визначає здоров'я як гармонічну єдність біологічних, фізіологічних і психологічних факторів, що обумовлюють повний фізичний, душевний і соціальний комфорт, а також можливість оптимальної участі людини в різних видах соціально-трудової діяльності [1].

*** – доступність соціальних благ і послуг на підприємстві розраховується на одного працюючого. Норми соціальної забезпеченості, а також види соціальних благ і послуг, що пропонуються працівникам, вирішують на підприємстві в трудовому колективі.

процеси, організаційні форми трудової діяльності. Повнота врахування сукупності факторів формування умов праці на підприємстві обумовлюють рівень їх сприятливості, тому на практиці умови праці можна класифікувати за наступними ознаками:

- санітарно-гігієнічні умови, що визначаються стандартами, санітарними нормами та вимогами (мікроклімат, стан повітряного середовища, рівень механічних коливань, біологічний вплив, освітленість тощо);
- психофізіологічні елементи, що обумовлено змістом трудової діяльності та різноманітними навантаженнями (енерговитрати, робоча поза, напруження зору); естетичні елементи, тобто впливи, які формують у працівника ставлення до умов праці з точки зору естетичного сприйняття навколишнього середовища;
- соціально-психологічні елементи, що характеризують взаємовідносини працівників первинного виробничого колективу, взаємовідносини між учасниками колективного виробництва, психологічний клімат колективу, рівень конфліктності. Елементи цієї групи вивчаються за допомогою методів соціологічних опитувань і досліджень [9].

Поліпшення умов праці безпосередньо впливає на ефективність формування, використання та розвитку трудового потенціалу працівника, отже на основні виробничо-господарські показники роботи підприємства, перш за все, на продуктивність праці. Вплив умов праці на збільшення продуктивності праці виявляється шляхом змін рівня працездатності персоналу, що є фізіологічною основою продуктивності праці та характеризує функціональні можливості працівника виконувати певну роботу.

Серед заходів щодо усунення чи пом'якшення несприятливого впливу умов праці на реалізацію трудового потенціалу працівника є:

- компенсаційні, що передбачають підвищення заробітної плати за рахунок використання компенсаційних виплат за шкідливі умови праці;
- пільгові розміри пенсійного забезпечення, надання спеціального харчування за роботу у важких чи шкідливих умовах праці;
- перетворювальні, що передбачають створення на робочих місцях сприятливих, комфортних умов праці шляхом дотримання норм коливання шуму, освітлення приміщень, організації робочих місць.

Незважаючи на специфіку трудових процесів у різних галузях і типах виробництва, про рівень організації робочого місця можна судити за рівнем поділу праці. Такий поділ є спеціалізацією виконавців під

час здійснення певних виробничих операцій. Належна організація робочого місця передбачає раціональне розміщення обладнання, найефективніше використання виробничих площ, створення зручних і безпечних умов праці, а також функціональний поділ інструментів, заготовок і деталей. Структура робочого місця, його обладнання повинні сприяти підвищенню ефективності виробництва. Воно має бути оснащено раціонально відповідно до сучасних вимог певних видів діяльності. Організація робочого місця тісно пов'язана з науковою організацією праці та виробництва, що забезпечує підвищення її продуктивності, сприяє працездатності та ефективному використанню трудового потенціалу працівника. Наукова організація праці на робочому місці створює найкращі умови для збереження здоров'я працівника, запровадження науково обґрунтованих фізіологічних норм режиму праці та відпочинку, санітарно-гігієнічних норм, виконання вимог психології та естетики праці.

Комплексну оцінку факторів здійснення трудового процесу, що впливають на здоров'я та працездатність працівників у процесі трудової діяльності можна здійснити на основі атестації робочих місць, головна мета якої – регулювання відносин між роботодавцем та працівником щодо реалізації права на безпечні умови праці, а також регулювання відносин між державою та роботодавцем щодо досягнення оптимального рівня умов праці на підприємстві. Проведення атестації робочих місць передбачає:

- виявлення на робочому місці шкідливих та небезпечних виробничих факторів, які формують несприятливі умови праці, та встановлення причин їх виникнення з метою подальшого усунення;
- оцінку технічного й організаційного рівня робочого місця та його відповідність будівельним та санітарним нормам і правилам, стандартам безпеки праці;
- дослідження санітарно-гігієнічних факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу;
- кількісну оцінку умов праці на робочому місці;
- розробку та укладання переліку організаційно-технічних заходів щодо поліпшення умов праці, визначення права працівників на пенсію за віком, встановлення за рахунок коштів підприємства доплат, пільг і компенсацій за роботу у несприятливих умовах; укладання переліку робочих місць, на яких працюючим встановлюються доплати за роботу у несприятливих умовах;
- визначення розміру диференційованих тарифів на відповідне державне соціальне страхування.

Працездатність визначається здатністю працівника формувати,

реалізовувати та розвивати свій трудовий потенціал шляхом участі в трудовій діяльності. Працездатність залежить від загального стану здоров'я, рівня загальноосвітньої та професійної підготовки, характеру життєвих цілей, організації та умов праці, морально-психологічного клімату в трудовому колективі, стосунків у сім'ї, житлово-побутових умов та інших факторів. Виділяють три фази працездатності працівника протягом робочого дня: входження в режим, стійка працездатність, поява і наростання втоми (зниження працездатності). У другій половині робочого дня перші дві фази є коротшими, а рівень працездатності нижчий, ніж у першій половині.

Соціальний захист на підприємстві визначає система економічних, соціальних, правових, організаційних, медичних і технічних заходів щодо захисту працівників від несприятливих факторів, соціальних та професійних ризиків, що погіршують якість їх трудової діяльності, з метою охорони здоров'я, працездатності працівника, його матеріального стану за допомогою створення на підприємствах механізмів соціального захисту, соціальних фондів, включаючи страхові на умовах, встановлених законодавством і трудовими та колективними угодами.

Об'єктивна необхідність у соціальному захисті визначається у процесі праці факторами виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність працівника, зміст його праці та трудових відносин. При цьому соціально-трудова відносина пов'язано із захистом працівників підприємств від впливу комплексу техногенних та природних, економічних, біологічних (вік, здоров'я, працездатність) факторів та виявляються у вигляді взаємозв'язку між працівником і роботодавцем, працівником і державою, роботодавцем та державою.

Досягнення згоди та гармонізації різноспрямованих інтересів роботодавців і працівників (компромісного їх балансу) у сфері соціального захисту потребує застосування комплексу відповідних засобів та механізмів: переговорів, трудових угод, нормативно-правового регулювання. На рівні підприємства сучасний законодавчий процес, спрямований на захист трудових прав працівників, реалізується через механізм колективних договорів, які укладаються для визначення умов праці та продуктивної зайнятості персоналу.

Соціальне партнерство – це система відносин між соціальними партнерами (найманими працівниками, роботодавцями та державою), спрямованими на співробітництво, пошук компромісів, підготовку пропозицій щодо прийняття ними обґрунтованих рішень з питань соціально-трудових відносин; спосіб узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин з метою забезпечення соціального миру; принцип соціальної політики держави, що забезпечує справедливість

розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин.

Ефективне функціонування системи соціального партнерства на підприємствах передбачає вдосконалення сукупності стимулів та санкцій із забезпечення виконання положень колективних договорів. Соціальне партнерство здійснюється у формі: спільних консультацій; переговорів; колективних договорів та угод; спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур; участі у роботі органів соціального партнерства; участі найманих працівників в управлінні підприємством; спільного управління представниками сторін фондами соціального страхування; участі найманих працівників у розподілі прибутку та доходів на умовах, визначених у колективному договорі; розгляду претензій та усунення розбіжностей, що можуть виникати між сторонами соціального партнерства відповідного рівня; обміну необхідною інформацією; контролю за виконанням спільних домовленостей. Враховуючи специфіку соціального партнерства на підприємстві, формалізацію цієї складової умов формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу підприємства можна здійснити шляхом соціологічних опитувань працівників.

Слід зазначити, що методологія формалізації показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства, потребує детального вдосконалення. Це обумовлено наявністю кількісних та якісних ознак показників, а також особистих характеристик персоналу та умов їх реалізації в процесі трудової діяльності. *Третій блок* алгоритму передбачає, враховуючи структуру трудового потенціалу підприємства та систему показників, які його характеризують, розрахунок рівня розвитку трудового потенціалу підприємства, що можна виконати за формулою

$$ТП_{\text{ПР}} = \sum_{i=1}^n I_{\text{Пі}} + \sum_{j=1}^m I_{\text{Урj}} , \quad (1)$$

де $ТП_{\text{ПР}}$ – трудовий потенціал промислового підприємства в певному періоді; $I_{\text{Пі}}$ – трудовий потенціал працівників промислового підприємства; $I_{\text{Урj}}$ – умови реалізації трудового потенціалу працівників; i – кількість показників, що характеризують трудовий потенціал працівників промислового підприємства, $i = \overline{1, \dots, n}$; j – кількість показників, що характеризують умови реалізації трудового потенціалу працівників, $j = \overline{1, \dots, m}$.

Трудовий потенціал працівників промислового підприємства мо-

жна визначити за формулою

$$I_{\Pi} = K_C \times K_B \times K_{C\Pi} \times OX_{\Pi} \times PKC_{\Pi} \times DP_{\Pi} \times PIP_{\Pi} \times CZ_{\Pi} \times ROYA_{\Pi}, \quad (2)$$

де K_C – укомплектованість персоналу за статтю; K_B – укомплектованість персоналу за віком; $K_{C\Pi}$ – кадровий склад працівників підприємства; OX_{Π} – освітні характеристики персоналу; PKC_{Π} – професійно-кваліфікаційний склад працівників; DP_{Π} – досвід праці персоналу за окремими групами; PIP_{Π} – рівень інтелектуального розвитку персоналу; CZ_{Π} – стан здоров'я працівників; $ROYA_{\Pi}$ – рівень розвитку особистих якостей персоналу.

Умови реалізації трудового потенціалу працівників підприємства можна визначити за формулою

$$I_{yp} = RO\Pi_{\Pi} \times ROPM_{\Pi} \times OP_{\Pi} \times CC_{\Pi p} \times MPK_K \times PP_{\Pi} \times PPK_{\Pi p} \times \\ \times VFRC \times CTB_{\Pi p} \times EAU_{\Pi p}, \quad (3)$$

де $RO\Pi_{\Pi}$ – рівень оплати праці працівників; $ROPM_{\Pi}$ – рівень оснащення робочих місць; OP_{Π} – система охорони праці на підприємстві; $CC_{\Pi p}$ – стан соціальної сфери на підприємстві; MPK_K – морально-психологічний клімат у колективі; PP_{Π} – професійна ротація працівників; $PPK_{\Pi p}$ – підготовка та перепідготовка кадрів; $VFRC$ – ефективність використання фонду робочого часу; $CTB_{\Pi p}$ – стан соціально-трудових відносин на підприємстві; $EAU_{\Pi p}$ – ефективність адміністративного управління на підприємстві.

Четвертий блок передбачає розробку критеріїв оцінювання трудового потенціалу з метою визначення рівня його розвитку на основі методу експертних оцінок. *П'ятий блок* алгоритму передбачає визначення відповідності рівня розвитку трудового потенціалу підприємства певним цілям його діяльності. В разі досягнення потрібної відповідності необхідно розробити та реалізувати адміністративно-управлінські рішення, спрямовані на подальше забезпечення існуючого рівня розвитку трудового потенціалу підприємства (*шостий блок*). Якщо потрібну відповідність не було досягнуто, необхідно прийняти інші рішення, реалізація яких забезпечить потрібний рівень розвитку трудового потенціалу підприємства. Зміст *сьомого блоку* алгоритму полягає в детальному аналізі результатів визначення та оцінювання трудового потенціалу підприємства. Це дозволить виявити та проаналізувати характер впливу факторів на трудовий потенціал з метою корегування цього впливу в потрібному напрямку.

Таким чином, запропонована методика визначення трудового потенціалу промислового підприємства поєднує особисті характеристики

працівників з умовами реалізації їх у трудовій діяльності. Це дозволяє обґрунтовувати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання трудових якостей працівників з метою досягнення певних цілей діяльності підприємства, а також розвитку його трудового потенціалу. Напрямок подальших досліджень щодо управління трудовим потенціалом пов'язаний з вдосконаленням методики оцінювання його рівня для обґрунтування прийомливих рішень щодо забезпечення відповідності наявного трудового потенціалу системі цілей діяльності та розвитку підприємства.

1. Информационно-аналитический центр «Инфодиск» // www.infodisc.com.ua, laws@infodisc.com.ua.

2. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк, Л.В.Шаульська та ін. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2006. – 208 с.

3. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: МГУ, 1983. – 214 с.

4. Управління трудовим потенціалом / В.С.Пономаренко, В.М.Гриньова, М.М.Салун, М.М.Новикова, А.Г.Гольдфарб, І.А.Грузина, О.М.Красноносова, С.М.Самойленко, С.І.Струк. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 348 с.

5. Ткаченко А.М., Зубарєва Н.О. Трудовой потенциал – основной фактор у процесі виробництва // Держава та регіони. – 2006. – №3. – С.319-322.

6. Трубич С., Хоміцька М. Якість трудового потенціалу: суть і параметри // Формування економічних відносин в умовах становлення ринку: Зб. наук. праць. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – С.134-139.

7. Трудовой потенциал: теория і практика / За ред. М.І.Долішного, С.М.Злупка. – К: Наукова думка, 1994. – 264 с.

8. Чорноморченко Н.В. Ефективність використання трудового потенціалу та його соціально-економічна оцінка: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2000. – 21 с.

9. Сто термінів і понять соціально-трудої сфери: Енциклопедичний словник / За заг. ред. С.В.Мельника. – Луганськ: ТОВ „Віртуальна реальність”, 2005. – 220 с.

Отримано 04.01.2008

УДК 331.522.4

О.В.ІВАНІСОВ, О.Ф.ДОРОВСЬКОЇ, кандидати екон. наук
Харківський національний економічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Визначається сутність, зміст і напрямки регулювання зайнятості трудових ресурсів, зокрема у сфері житлово-комунального господарства.

Вирішення проблем, пов'язаних з регулюванням зайнятості трудових ресурсів, є прерогативою держави як у сталій, так і в трансформаційній економіці. На жаль, практика засвідчила, що ефективність регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні не відповідає тим кри-